



## Demissão por descaso não depende de punições gradativas

A sucessão de faltas injustificadas ao serviço caracteriza desídia (descaso) e permite que o empregado seja demitido por justa causa. Para isso, não é necessário que haja punições gradativas ao empregado anteriores à demissão. A decisão foi tomada pela Subseção de Dissídios Individuais 1 (SDI – 1) do Tribunal Superior do Trabalho, em recurso da empresa Refinações de Milho Brasil Ltda., de Pouso Alegre (MG) contra decisão da Segunda Turma do Tribunal, que havia rejeitado (não conhecido) o recurso.

Relatora do recurso, a ministra Maria Cristina Peduzzi, afirmou que não existe preceito legal estabelecendo a progressividade das punições como requisito à configuração da justa causa para dispensa. “Caracteriza desídia – justa causa para a rescisão contratual pelo empregador [ artigo 482, alínea e, da CLT ] – a reiterada ausência do empregado ao serviço, sem justificativa, sobretudo quando repetidamente advertido”, afirmou a ministra.

O servente foi demitido por justa causa pela empresa depois de faltar oito vezes ao trabalho, sem justificar. De acordo com os autos, quatro das faltas ocorreram em dias seguidos. As oito faltas aconteceram num período de quatro meses e vinte dias. O servente foi advertido quatro vezes, verbalmente e por escrito, sendo demitido na última falta.

No recurso ao TST, a defesa da Refinações de Milho Brasil afirmou que embora o TRT de Minas Gerais (3ª Região) tenha reconhecido as faltas injustificadas do empregado ao trabalho, punidas com advertências verbal e por escrito pela empresa, o Tribunal reformou a sentença de primeiro grau, deixando de acolher a justa causa aplicada.

O acórdão do TRT-MG afirmou que a justa causa origina-se não só da prática de uma falta grave, mas também da repetição de faltas leves. Entretanto, neste último caso, seria necessário que houvesse punição das faltas de forma progressiva. A empresa argumentou que nenhum dos artigos da CLT sobre o tema exigem punição progressiva para a caracterização da justa causa.

A Segunda Turma do TST, cuja decisão foi agora modificada, havia considerado que a decisão da segunda instância encontrava-se “dentro dos limites da razoabilidade que está afeta ao julgador”. Ao modificar a decisão, acolhendo os embargos apresentados pela empresa, a ministra Maria Cristina Peduzzi citou decisões do Tribunal afastando a necessidade de gradação na aplicação das penalidades disciplinares.

Além disso, segundo ela, no acórdão do TRT-MG consta que, em razão das ausências contínuas e injustificadas ao trabalho, o servente foi advertido quatro vezes, sendo demitido na última falta. O empregado foi admitido em 2/10/1995 e demitido em 24/3/1997. Na reclamação trabalhista que moveu contra a empresa, o servente, assistido pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Pouso Alegre, afirmou que não cometeu falta capaz de justificar sua demissão pela empresa por isso estava requerendo o pagamento das verbas rescisórias devidas.

Em outra decisão, a Quinta Turma aplicou o mesmo entendimento. O Instituto Estadual de Saúde



---

Pública do Espírito Santo (IESP) foi desobrigado de reintegrar e de pagar salários reivindicados por um técnico de prótese desde a data de sua demissão. Relator do recurso do IESP, o juiz convocado Waldir Oliveira da Costa afirmou que a obrigatoriedade de aplicar penas pedagógicas ou penalidades gradativas antes de rescindir o contrato de empregado que praticou falta grave no trabalho não tem respaldo legal, ficando a critério do empregador extinguir de imediato o contrato de trabalho.

O técnico foi demitido por justa causa em 1º de julho de 1999, depois que processo administrativo disciplinar instaurado pela empresa apurou três meses de faltas intercaladas do funcionário. O IESP sustentou que uma simples verificação às cópias dos cartões de pontos não deixaria dúvidas quanto às faltas injustificadas nos meses de abril, maio e junho do mesmo ano e que, mesmo tendo sido legalmente notificado para esclarecer os motivos das ausências, o reclamante não atendeu a nenhum dos chamados.

Na reclamação trabalhista, o funcionário pediu a anulação do ato administrativo que rescindiu seu contrato além de “imediate reintegração ao serviço e recebimento dos salários desde julho de 1999 ou que fosse reconhecida a dispensa sem justa causa, condenando a empresa aos pagamentos de aviso prévio, multa de 40% sobre o FGTS, 13º salário e férias proporcionais”. Alegou ainda não ter recebido qualquer advertência ou pena de suspensão por parte do empregador, antes de ter o contrato rescindido.

O Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo (17ª Região) acolheu o recurso do funcionário, afastando a justa causa por entender que houve desrespeito ao princípio da proporcionalidade entre a falta e a punição. A decisão foi contudo modificada pelo TST, que considerou que houve violação ao entendimento de que a caracterização da justa causa não impõe a observância à gradação das penas – advertência, suspensão e dispensa, pela ordem.

E-RR 658074/2000 e RR 00169/2000

**Date Created**

09/09/2002